

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini meliputi variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai ASN Kelurahan pada Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Gambaran Umum Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia yang berada di bawah kecamatan. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas.

Menurut data BPS (2020) secara astronomis, Kota Tasikmalaya terletak antara $7^{\circ}10' - 7^{\circ}26'32''$ LS dan $108^{\circ}08'38'' - 108^{\circ}24'02''$ BT. Pada tahun 2001, luas wilayah Kota Tasikmalaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Pemerintah Kota Tasikmalaya adalah 171,56 km².

Pada tahun 2010, berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Tahun 2010 tentang Batas Daerah Kota Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat, dilakukan pengukuran dan diperoleh hasil luas Kota Tasikmalaya seluas 183,85 km². Adapun batasan wilayahnya sebagai berikut:

Barat : Kabupaten Tasikmalaya

Utara : Kabupaten Tasikmalaya dan Kabupaten Ciamis

Timur : Kabupaten Tasikmalaya dan Kabupaten Ciamis

Sebelah Selatan : Kabupaten Tasikmalaya

Sejarah lahirnya Kota Tasikmalaya dimulai dengan diresmikannya Kota Administratif Tasikmalaya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1976 oleh Menteri Dalam Negeri H. Amir Machmud. Pada waktu yang sama dilantik pula Walikota Administratif Pertama yaitu Drs. H. Oman Roosman oleh Gubernur KDH Tingkat I Jawa Barat H. Aang Kunaefi. Pada awal pembentukannya, wilayah Kota Administratif Tasikmalaya meliputi 3 kecamatan yaitu Cipedes, Cihideung, dan Tawang dengan jumlah desa sebanyak 13 desa. Setelah melalui proses yang panjang, pada tanggal 17 Oktober 2001 melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001, Kota Tasikmalaya diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri atas nama Presiden RI di Jakarta sehingga mengantarkan Pemerintah Kota Administratif Tasikmalaya menjadi Daerah Otonomi Kota Tasikmalaya dan menjadi daerah yang mempunyai kewenangan untuk mengatur rumah tangga sendiri.

Sejak dibentuk pada tahun 2001, Kota Tasikmalaya terdiri dari 8 kecamatan dengan 15 kelurahan dan 54 desa, tetapi dalam perjalanannya melalui Perda Nomor 30 Tahun 2003 tentang perubahan status desa menjadi kelurahan, desa-desa di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya berubah status menjadi 30 kelurahan. Oleh karena itu maka jumlah kelurahan menjadi sebanyak 69 kelurahan dengan 8 kecamatan antara lain; Tawang, Cihideung, Cipedes, Indihiang, Kawalu, Cibeureum, Mangkubumi, dan Tamansari. Kemudian pada tahun 2008 dilakukan pemekaran daerah yakni Kecamatan Bungursari dan

Purbaratu sehingga menjadi 10 kecamatan dengan jumlah kelurahan tetap.



Gambar 3.1
Wilayah Kecamatan di Kota Tasikmalaya

Tabel 3.1
Daftar dan Jumlah Kelurahan di Kota Tasikmalaya

No	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Daftar Kelurahan
1	Bungursari	7	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bantarsari ○ Bungursari ○ Cibunigeulis ○ Sukajaya ○ Sukalaksana ○ Sukamulya ○ Sukarindik
2	Cibeureum	9	<ul style="list-style-type: none"> ○ Awipari ○ Ciakar ○ Ciherang ○ Kersanagara ○ Kotabaru ○ Margabakti ○ Setiajaya ○ Setianegara ○ Setiaratu
3	Cihideung	6	<ul style="list-style-type: none"> ○ Argasari ○ Cilembang ○ Nagarawangi ○ Tugujaya ○ Tuguraja ○ Yudanagara

No	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Daftar Kelurahan
4	Cipedes	4	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cipedes ○ Nagarasari ○ Panglayungan ○ Sukamanah
5	Indihiang	6	<ul style="list-style-type: none"> ○ Indihiang ○ Panyingkiran ○ Parakannyasag ○ Sirnagalih ○ Sukamajukaler ○ Sukamajukidul
6	Kawalu	10	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cibeuti ○ Cilamajang ○ Gununggede ○ Gunungtandala ○ Karanganyar ○ Karsamenak ○ Leuwiliang ○ Talagasari ○ Tanjung ○ Urug
7	Mangkubumi	8	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cigantang ○ Cipari ○ Cipawitra ○ Karikil ○ Linggajaya ○ Mangkubumi ○ Sambongjaya ○ Sambongpari
8	Purbaratu	6	<ul style="list-style-type: none"> ○ Purbaratu ○ Singkup ○ Sukaasih ○ Sukajaya ○ Sukamenak ○ Sukanagara
9	Tamansari	8	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mugarsari ○ Mulyasari ○ Setiamulya ○ Setiawargi ○ Sukahurip ○ Sumelap ○ Tamanjaya ○ Tamansari
10	Tawang	5	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cikalang ○ Empangsari ○ Kahuripan ○ Lengkongsari ○ Tawangsari
TOTAL		69	

Sumber: Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021

Tugas pegawai kelurahan sangat erat kaitannya dengan pelayanan publik, karena kelurahan merupakan unit pemerintahan yang berada di tingkat paling bawah dalam struktur pemerintahan daerah. Pada tingkat kelurahan, pelayanan publik lebih bersifat langsung dan lebih dekat dengan masyarakat setempat khususnya di Pemerintahan Kota Tasikmalaya. Moto di Kelurahan Pemerintah Kota Tasikmalaya adalah dengan senantiasa mengutamakan pelayanan, kami selalu berusaha memberikan layanan yang terbaik kepada para konsumen kami dari sisi pelayanan, produk dan harga.

Visi Kelurahan adalah sejalan dengan Visi Kota Tasikmalaya, yaitu “Kota Tasikmalaya yang Religius, Maju dan Madani”, Misi yang terkait dengan tugas dan fungsi Kelurahan adalah Misi ke-4 yaitu Memenuhi kebutuhan pelayanan dasar masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3.1.2 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi, Kelurahan di Kota Tasikmalaya

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Pada Pasal 114 diatur bahwa Kedudukan Kelurahan merupakan perangkat kecamatan, dan Kelurahan dipimpin oleh Kepala Kelurahan yang disebut Lurah yang bertanggung jawab kepada Camat. Dengan Tugas Pokok Kelurahan mempunyai tugas pokok membantu atau melaksanakan sebagian tugas Camat dalam kegiatan pemerintahan kelurahan serta pelayanan administratif. Untuk melaksanakan tugas pokok

tersebut, maka Kelurahan mempunyai tugas dalam membantu camat dalam :

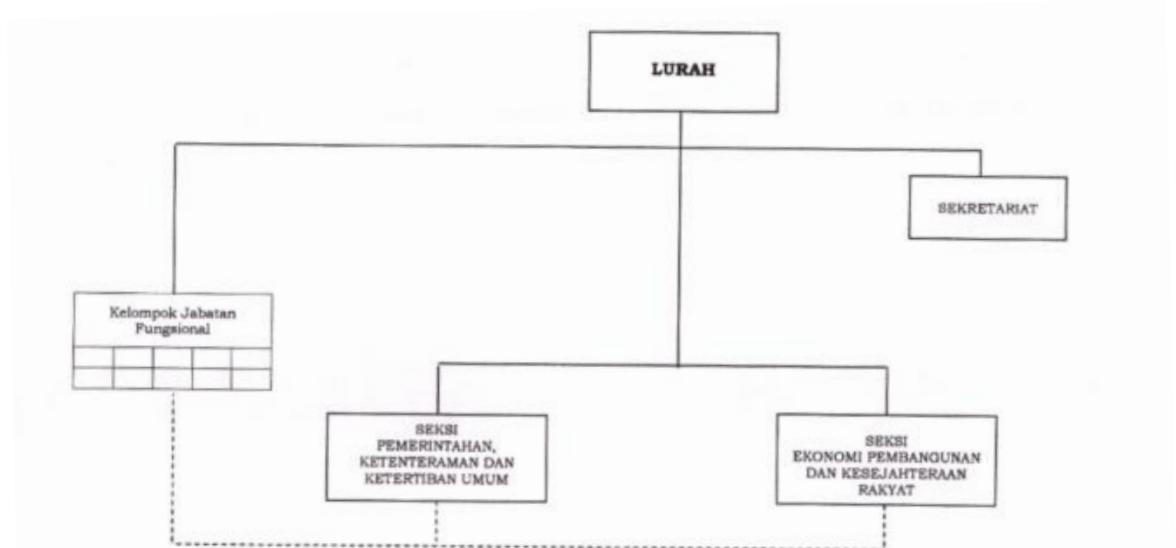
- a. Melaksanakan kegiatan pemerintah kelurahan;
- b. Melaksanakan Pemberdayaan masyarakat;
- c. Melaksanakan Pelayanan Masyarakat;
- d. Memelihara ketentraman dan ketertiban umum;
- e. Memelihara sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat; dan
- g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

Adapun susunan Struktur Organisasi Kelurahan di Kota Tasikmalaya sebagai berikut :

- a. Lurah;
- b. Sekretariat;
- c. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum
- e. Seksi Ekonomi Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat

3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja hierarki dimana terdapat hubungan, tanggung jawab dan wewenang dari setiap tingkatan yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut adalah gambaran umum mengenai struktur organisasi Kelurahan Pemerintah Kota Tasikmalaya.



Sumber: Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021

Gambar 3.2
Struktur Organisasi Kelurahan di Kota Tasikmalaya

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey. Metode survei adalah penelitian yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Louis Cohen dan Lawrence Manion dalam Abubakar, 2021: 5).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel atau definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010). Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan harapan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel.

Variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi 2 (dua), (Sugiyono, 2016: 4) yaitu:

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X), merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat atau *dependent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya yaitu Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi.
2. Variabel terikat atau *dependent* (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Beban Kerja (X ₁)	beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan 	Ordinal
(Harini et al dalam I Komang Budiasa., 2021: 30)				
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi terhadapnya karakteristik pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat Pekerjaan 2. Supervisi 3. Gaji 4. Kesempatan Promosi 5. Hubungan dengan Rekan Kerja 	Ordinal
(Robbins, A.Judge and T.Campbell, 2017: 63)				

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Motivasi Kerja (X ₃)	motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, dan ketekunan seorang untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins, A Judge dan T. Campbell, 2017: 148)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, interaksi, dan cinta. 4. kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Ordinal
4	Budaya Organisasi (X ₄)	organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dipegang secara bersama-sama dan yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. (Robbins dalam Silaen et al., 2021: 31)	1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada individu 5. Berorientasi tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas	Ordinal
5	Kinerja (Y)	kinerja sebagai sesuatu yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins dalam Silaen et al., 2021:31)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif yang digunakan adalah data diskrit artinya data dalam bentuk angka (bilangan) yang diperoleh dengan cara membilang (Siyoto dan Sodik, 2015: 68).

3.2.2.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari perorangan maupun dari sumber lainnya yang asli serta berhubungan dengan yang akan diteliti.

2. Data Sekunder, yaitu data yang tersedia di lingkungan Pegawai ASN di Kelurahan Pemerintah Kota Tasikmalaya yang berhubungan dengan materi atau masalah yang akan diteliti.

3.2.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan Pegawai ASN Kelurahan Kota Tasikmalaya untuk memperoleh data dan penjelasan mengenai masalah dengan objek penelitian;
2. Kuesioner yaitu berupa pengumpulan data primer yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dalam hal ini dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis kepada pegawai tetap ASN Kelurahan Kota Tasikmalaya;
3. Studi Dokumentasi yaitu dengan mencari literatur yang berhubungan dengan penelitian secara teoritis yang berasal dari buku-buku yang telah dipublikasi.

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok penuh individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan dalam penelitian. Sampel yang baik dan representatif penting untuk hasil penelitian yang dapat diandalkan. Penting untuk dipahami bahwa kualitas hasil penelitian sangat tergantung pada sejauh mana sampel tersebut mewakili populasi dengan benar. Jika sampel tidak representatif, hasil penelitian mungkin tidak dapat diandalkan atau generalisasi ke seluruh populasi menjadi sulit.

Oleh karena itu, pemilihan sampel yang baik dan proses pengambilan sampel yang sesuai merupakan langkah penting dalam desain penelitian.

3.2.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan luas keseluruhan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas, kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian yang berakhir dengan kegiatan penarikan kesimpulan (Sugiyono dalam Darwin et al., 2021: 104). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai ASN Kelurahan di Kota Tasikmalaya yang berjumlah 377 pegawai.

Berikut jumlah pegawai ASN Kelurahan Pemerintah Kota Tasikmalaya per kelurahan:

Tabel 3.3
Komposisi Pegawai ASN Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

No	Unit Kerja	PNS		Kecamatan	Jumlah
		L	P		
1	Kelurahan Bantarsari	4	3	Bungursari	7
2	Kelurahan Bungursari	5	1		6
3	Kelurahan Cibunigeulis	4	2		6
4	Kelurahan Sukajaya	5	2		7
5	Kelurahan Sukalaksana	3	2		5
6	Kelurahan Sukamulya	3	4		7
7	Kelurahan Sukarindik	3	1		4
8	Kelurahan Awipari	2	3	Cibeureum	5
9	Kelurahan Ciakar	5	1		6
10	Kelurahan Cihorang	3	2		5
11	Kelurahan Kersanagara	4	3		7
12	Kelurahan Kotabaru	4	1		5
13	Kelurahan Margabakti	3	2		5
14	Kelurahan Setiajaya	5	2		7
15	Kelurahan Setianegara	3	3	6	
16	Kelurahan Setiaratu	3	2	5	
17	Kelurahan Argasari	4	2	Cihideung	6
18	Kelurahan Cilembang	2	3		5

No	Unit Kerja	PNS		Kecamatan	Jumlah
		L	P		
19	Kelurahan Nagarawangi	2	3		5
20	Kelurahan Tugujaya	2	3		5
21	Kelurahan Tuguraja	2	1		3
22	Kelurahan Yudanagara	4	1		5
23	Kelurahan Cipedes	3	3		6
24	Kelurahan Nagarasari	4	2	Cipedes	6
25	Kelurahan Panglayungan	2	4		6
26	Kelurahan Sukamanah	3	2		5
27	Kelurahan Indihiang	3	2		5
28	Kelurahan Panyingkiran	4	2		6
29	Kelurahan Parakannyasag	3	2	Indihiang	5
30	Kelurahan Sirnagalih	4	2		6
31	Kelurahan Sukamajukaler	3	2		5
32	Kelurahan Sukamajukidul	2	3		5
33	Kelurahan Cibesti	4	1		5
34	Kelurahan Cilamajang	3	2		5
35	Kelurahan Gununggede	3	0		3
36	Kelurahan Gunungandala	6	2		8
37	Kelurahan Karanganyar	4	2	Kawalu	6
38	Kelurahan Karsamenak	4	2		6
39	Kelurahan Leuwiliang	5	1		6
40	Kelurahan Talagasari	4	3		7
41	Kelurahan Tanjung	5	0		5
42	Kelurahan Urug	6	1		7
43	Kelurahan Cigantang	4	1		5
44	Kelurahan Cipari	3	3		6
45	Kelurahan Cipawitra	4	1		5
46	Kelurahan Karikil	4	0	Mangkubumi	4
47	Kelurahan Linggajaya	6	1		7
48	Kelurahan Mangkubumi	4	1		5
49	Kelurahan Sambongjaya	3	2		5
50	Kelurahan Sambongpari	3	2		5
51	Kelurahan Purbaratu	2	2		4
52	Kelurahan Singkup	7	1		8
53	Kelurahan Sukaasih	3	2	Purbaratu	5
54	Kelurahan Sukajaya	3	3		6
55	Kelurahan Sukamenak	3	3		6
56	Kelurahan Sukanagara	3	1		4
57	Kelurahan Mugasari	3	1		4
58	Kelurahan Mulyasari	5	0		5
59	Kelurahan Setiamulya	2	2	Tamansari	4
60	Kelurahan Setiawargi	2	2		4
61	Kelurahan Sukahurip	5	1		6

No	Unit Kerja	PNS		Kecamatan	Jumlah
		L	P		
62	Kelurahan Sumelap	3	3	Tawang	6
63	Kelurahan Tamanjaya	4	1		5
64	Kelurahan Tamansari	5	0		5
65	Kelurahan Cikalang	3	3		6
66	Kelurahan Empangsari	3	2		5
67	Kelurahan Kahuripan	3	3		6
68	Kelurahan Lengkongsari	4	2		6
69	Kelurahan Tawangsari	3	2		5
TOTAL		247	130		377

Sumber: *Data Kepegawaian pada BKPSDM Kota Tasikmalaya, 1 November 2023*

3.2.3.2 Ukuran Sampel Penelitian

Sedangkan sampel diartikan sebagai bagian dari elemen-elemen populasi yang dipilih dalam menentukan ukuran sampel penelitian, yang dilakukan perhitungan dengan menggunakan formulasi Slovin. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel secara bersama-sama.” (Sugiyono dalam Darwin, 2021: 110). Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*, hal ini dikarenakan anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel yakni Pegawai ASN Kelurahan Kota Tasikmalaya

3.2.3.2.1 Ukuran Sampel

Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil agar mewakili seluruh populasi digunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

N = Anggota Populasi

n = jumlah Sampel

(e)² = *Standard error*

(5%)

Jadi anggota populasi (n) sebanyak 377 karyawan dengan nilai kritis yang diinginkan (e) sebesar 5% maka ukuran sampel yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{377}{1 + 377 (0.05)^2}$$

= 194 Orang (Karyawan)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 194 sampel. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampling secara simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2016: 80)

3.2.3.2.2 Ukuran Sampel Kelurahan

Setelah diperoleh besaran dari jumlah sampel Responden, maka selanjutnya menghitung ukuran sampel responden per kelurahan. Untuk menentukan ukuran Sampel responden setiap kelurahan menggunakan proportionate stratified random sampling dengan rumus sebagai berikut :

$$US \text{ Kelurahan} = \frac{PP \text{ Kelurahan}}{N} \times n$$

Keterangan :

US Kelurahan = Ukuran Sampel Kelurahan

PP Kelurahan = Populasi Pegawai Per-Kelurahan

N = Anggota Populasi

n = Jumlah Sampel

Sampel Pengukuran Kelurahan untuk Jumlah pegawai : 8 orang (2 Kelurahan) Yaitu, Kelurahan Gunungtanda dan Kelurahan Singkup

$$\begin{aligned} \text{Responden Kelurahan} &= \frac{8}{377} \times 194 \\ &= 0,0212 \times 194 \\ &= 4 \text{ Pegawai} \end{aligned}$$

Sampel Pengukuran Kelurahan untuk Jumlah pegawai : 7 orang (8 Kelurahan) Yaitu, Kelurahan Bantarsari, Kelurahan Sukajaya, Kelurahan Sukamulya, Kelurahan Kersanagara, Kelurahan Setiajaya, Kelurahan Talagasari, Kelurahan Urug, dan Kelurahan Linggajaya

$$\begin{aligned} \text{Responden Kelurahan} &= \frac{7}{377} \times 194 \\ &= 0,0185 \times 194 \\ &= 4 \text{ Pegawai} \end{aligned}$$

Sampel Pengukuran Kelurahan untuk Jumlah pegawai : 6 orang (21 Kelurahan) Yaitu, Kelurahan Bungursari, Kelurahan Cibunigeulis, Kelurahan Ciakar, Kelurahan Setianegara, Kelurahan Argasari, Kelurahan Cipedes, Kelurahan Nagarasari, Kelurahan Panglayungan, Kelurahan Panyingkiran. Kelurahan Sirnagalih, Kelurahan Karanganyar, Kelurahan Karsamenak, Kelurahan Leuwiliang, Kelurahan Cipari, Kelurahan Sukajaya, Kelurahan Sukamenak, Kelurahan Sukahurip, Kelurahan Sumelap, Kelurahan Cikalang, Kelurahan Kahuripan, dan Kelurahan Lengkongsari

$$\begin{aligned}
 \text{Responden Kelurahan} &= \frac{6}{377} \times 194 \\
 &= 0,0159 \times 194 \\
 &= 3 \text{ Pegawai}
 \end{aligned}$$

Sampel Pengukuran Kelurahan untuk Jumlah pegawai : 5 orang (29 Kelurahan) Yaitu, Kelurahan Sukalaksana, Kelurahan Awipari, Kelurahan Ciherang, Kelurahan Kotabaru, Kelurahan Margabakti, Kelurahan Setiaratu, Kelurahan Cilembang, Kelurahan Nagarawangi, Kelurahan Tugujaya, Kelurahan Yudanagara, Kelurahan Sukamanah, Kelurahan Indihiang, Kelurahan Parakannyasag, Kelurahan Sukamajukaler, Kelurahan Sukamajukidul, Kelurahan Cibauti, Kelurahan Cilamajang, Kelurahan Tanjung, Kelurahan Cigantang, Kelurahan Cipawitra, Kelurahan Mangkubumi, Kelurahan Sambongjaya, Kelurahan Sambongpari, Kelurahan Sukaasih, Kelurahan Mulyasari, Kelurahan Tamanjaya, Kelurahan Tamansari, Kelurahan Empangsari, dan Kelurahan Tawangarsi

$$\begin{aligned}
 \text{Responden Kelurahan} &= \frac{5}{377} \times 194 \\
 &= 0,0133 \times 194 \\
 &= 3 \text{ Pegawai}
 \end{aligned}$$

Sampel Pengukuran Kelurahan untuk Jumlah pegawai : 4 orang (7 Kelurahan) Yaitu, Kelurahan Sukarindik, Kelurahan Karikil, Kelurahan Purbaratu, Kelurahan Sukanagara, Kelurahan Mugarsari, Kelurahan Setiamulya, dan Kelurahan Setiawargi

$$\begin{aligned}
 \text{Responden Kelurahan} &= \frac{4}{377} \times 194 \\
 &= 0,0107 \times 194 \\
 &= 2 \text{ Pegawai}
 \end{aligned}$$

Sampel Pengukuran Kelurahan untuk Jumlah pegawai : 3 orang (2 Kelurahan) Yaitu, Kelurahan Tuguraja dan Kelurahan Gununggede

$$\begin{aligned}
 \text{Responden Kelurahan} &= \frac{3}{377} \times 194 \\
 &= 0,0079 \times 194 \\
 &= 2 \text{ Pegawai}
 \end{aligned}$$

Tabel 3.4
Ukuran Sampel ASN Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya

No	Unit Kerja	Kecamatan	Populasi	Ukuran Sampel
1	Kelurahan Bantarsari	Bungursari	7	4
2	Kelurahan Bungursari		6	3
3	Kelurahan Cibunigeulis		6	3
4	Kelurahan Sukajaya		7	4
5	Kelurahan Sukalaksana		5	3
6	Kelurahan Sukamulya		7	4
7	Kelurahan Sukarindik		4	4
8	Kelurahan Awipari	Cibeureum	5	3
9	Kelurahan Ciakar		6	3
10	Kelurahan Ciharang		5	3

No	Unit Kerja	Kecamatan	Populasi	Ukuran Sampel
11	Kelurahan Kersanagara		7	4
12	Kelurahan Kotabaru		5	3
13	Kelurahan Margabakti		5	3
14	Kelurahan Setiajaya		7	4
15	Kelurahan Setianegara		6	3
16	Kelurahan Setiaratu		5	3
17	Kelurahan Argasari		6	3
18	Kelurahan Cilembang		5	3
19	Kelurahan Nagarawangi	Cihideung	5	3
20	Kelurahan Tugujaya		5	3
21	Kelurahan Tuguraja		3	2
22	Kelurahan Yudanagara		5	3
23	Kelurahan Cipedes		6	3
24	Kelurahan Nagarasari	Cipedes	6	3
25	Kelurahan Panglayungan		6	3
26	Kelurahan Sukamanah		5	3
27	Kelurahan Indihiang		5	3
28	Kelurahan Panyingkiran		6	3
29	Kelurahan Parakannyasag	Indihiang	5	3
30	Kelurahan Sirnagalih		6	3
31	Kelurahan Sukamajukaler		5	3
32	Kelurahan Sukamajukidul		5	3
33	Kelurahan Cibesti		5	3
34	Kelurahan Cilamajang		5	3
35	Kelurahan Gununggede		3	2
36	Kelurahan Gunungtandala		8	4
37	Kelurahan Karanganyar	Kawalu	6	3
38	Kelurahan Karsamenak		6	3
39	Kelurahan Leuwiliang		6	3
40	Kelurahan Talagasari		7	4
41	Kelurahan Tanjung		5	3
42	Kelurahan Urug		7	4
43	Kelurahan Cigantang		5	3
44	Kelurahan Cipari		6	3
45	Kelurahan Cipawitra		5	3
46	Kelurahan Karikil	Mangkubumi	4	2
47	Kelurahan Linggajaya		7	4
48	Kelurahan Mangkubumi		5	3
49	Kelurahan Sambongjaya		5	3
50	Kelurahan Sambongpari		5	3
51	Kelurahan Purbaratu		Purbaratu	4
52	Kelurahan Singkup	8		4

No	Unit Kerja	Kecamatan	Populasi	Ukuran Sampel
53	Kelurahan Sukaasih		5	3
54	Kelurahan Sukajaya		6	3
55	Kelurahan Sukamenak		6	3
56	Kelurahan Sukanagara		4	2
57	Kelurahan Mugar Sari		4	2
58	Kelurahan Mulyasari		5	3
59	Kelurahan Setiamulya		4	2
60	Kelurahan Setiawargi	Tamansari	4	2
61	Kelurahan Sukahurip		6	3
62	Kelurahan Sumelap		6	3
63	Kelurahan Tamanjaya		5	3
64	Kelurahan Tamansari		5	3
65	Kelurahan Cikalang		6	3
66	Kelurahan Empangsari		5	3
67	Kelurahan Kahuripan	Tawang	6	3
68	Kelurahan Lengkongsari		6	3
69	Kelurahan Tawangsari		5	3
TOTAL			377	208

Sumber: *Data Kepegawaian pada BKPSDM Kota Tasikmalaya, 1 November 2023*

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh ukuran sampel per-Kelurahan. dan yang dibutuhkan dalam penelitian ini ditotalkan menjadi sebanyak 208 responden.

3.2.4 Alat Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui keakuratan instrumen penelitian dalam menggali informasi yang dibutuhkan. Pengujian instrumen penelitian terdiri dari pengujian validitas dan reliabilitas. Konsep validitas dan reliabilitas merupakan syarat utama yang menentukan syarat penelitian, terutama pada penelitian yang menggunakan data kuantitatif.

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, maka diharapkan hasil penelitian memiliki kualitas baik dan memiliki akurasi yang tinggi dalam menggambarkan maupun menguji hipotesis penelitian. Instrumen yang digunakan berbentuk pernyataan-pernyataan yang didasarkan pada indikator dari setiap variabel penelitian yang disusun ke dalam angket kuesioner. Kuesioner merupakan alat/instrumen penelitian, dalam rangka memenuhi kaidah ilmiah.

3.2.4.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas data dilakukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian sah (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Dengan ketentuan jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, pengujian validitas menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

3.2.4.2 Uji Reliabilitas Data

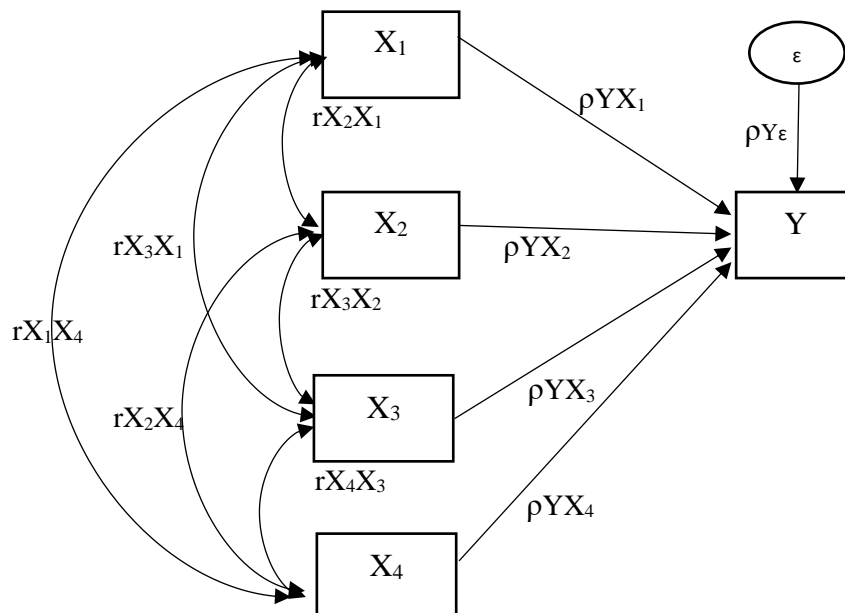
Reliabilitas menunjukkan konsistensi. Secara implisit, reliabilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya (Sugiyono, 2017: 44). Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Dengan menggunakan *software* SPSS, program tersebut dapat memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan melakukan uji

statistik *Cronbach Alpha* (α). Dengan demikian, suatu konstruk/variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2017: 44).

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 221) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,60$. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS 26.0.

3.2.5 Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Beban kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) dan Budaya organisasi (X_4) terhadap Kinerja pegawai (Y) maka disajikan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.3
Paradigma Penelitian

Keterangan Gambar

X_1, X_2, X_3, X_4	:	Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi
Y	:	Kinerja
ε	:	Nilai <i>error</i> /Faktor pengaruh lain yang tidak diteliti
ρ_{YX_1}	:	Koefisien Jalur
ρ_{YX_2}	:	Koefisien Jalur
ρ_{YX_3}	:	Koefisien Jalur
ρ_{YX_4}	:	Koefisien Jalur
r_{X_1, X_2, X_3, X_4}	:	Koefisien Korelasi X_1 ke X_2 ke X_3 ke X_4

3.2.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah:

3.2.6.1 Analisis Deskriptif Kuisioner

Analisis deskriptif merupakan analisis yang bertujuan untuk menggambarkan suatu kondisi atau fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian. Untuk memperoleh data yang akan dianalisis digunakan daftar pertanyaan. Pernyataan dapat berbentuk skala likert dengan komposisi nilai positif dan negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

1. SS (Sangat Setuju),
2. S (Setuju),
3. KS (Kurang Setuju)
4. TS (Tidak Setuju),
5. STS (Sangat Tidak Setuju).

Adapun untuk lebih jelasnya formasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5
Skala Likert
Alternatif Jawaban,Skor Positif dan Skor Negatif

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sahir (2021:20)

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan persentase dan skoring, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2016: 152) sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah nilai tertinggi dari keseluruhan indikator maka dapat ditentukan interval perinciannya, menggunakan rumus Nilai Jenjang Interval (NJI) dengan formulasi sebagai berikut:

$$NJ I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Keterangan:

NJI = Nilai jenjang interval

Nilai tertinggi = Skor tertinggi x jumlah responden x jumlah pertanyaan

Nilai terendah = Skor terendah x jumlah responden x jumlah pertanyaan.

Jumlah Kriteria Pernyataan = Jumlah gradasi/ formasi nilai

3.2.6.2 Metode Successive Interval

Setelah dilakukan analisis instrumen penelitian dan jika instrumen penelitian tersebut valid, reliabel, dan konsisten, selanjutnya nilai jawaban responden diubah. Untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini digunakan metode successive interval. Dimana menyatakan bahwa skala likert jenis ordinal hanya menunjukkan rangkingnya saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang berskala interval. Adapun langkah kerjanya sebagai berikut.

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pernyataan atau pernyataan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap pernyataan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p).
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (PK).
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut :

$$SV = (\text{Scale value}) = \frac{(\text{Density at Lower Limit})(\text{Density Ar Upper Limit})}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini:

$$\text{Transformed Scale Value} : SV = SV + (SV \text{ min}) + 1$$

3.2.6.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar suatu variabel dengan variabel lainnya (Juanim, 2020: 56). Dalam analisis jalur, pengaruh variabel independen terhadap pengaruh dependen dapat berupa pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh variabel melalui variabel lain, yang terdiri dari variabel intervening maupun mediasi.

Dalam menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel penelitian, maka digunakan pemodelan yang disebut sebagai diagram jalur (*Path Analysis*). Setiap jalur terdapat angka yang disebut sebagai koefisien jalur. Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel penelitian. Disamping itu, untuk menyatakan model yang dianalisis dapat ditampilkan dengan menggunakan bentuk persamaan yang dapat disebut sebagai bentuk persamaan matematis (Juanim, 2020: 60).

Untuk menganalisis data variabel, X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y maka digunakan analisis jalur (*path analysis*), hal ini dikarenakan analisis tersebut relevan dengan paradigma penelitian. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besar pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y dengan formula sebagai berikut :

Tabel 3.6
Formulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Pengaruh Antar Variabel	Formula	Hasil
1	Beban Kerja (X1)		
	Pengaruh langsung $X_1 \rightarrow Y$	$(\rho_{YX_1})^2$	A
	Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$	B
	Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_3	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_3})$	C
	Pengaruh tidak Langsung X_1 Melalui X_4	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_4})(\rho_{YX_4})$	D
	Total pengaruh X_1 terhadap Y	A+B+C+D	E
2	Kepuasan Kerja (X2)		
	Pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y$	$(\rho_{YX_2})^2$	F
	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_1})(\rho_{YX_1})$	G
	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_3	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_3})$	H
	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_4	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_4})(\rho_{YX_4})$	I
	Total pengaruh X_2 terhadap Y	F+G+H+I	J
3	Motivasi Kerja (X3)		
	Pengaruh langsung $X_3 \rightarrow Y$	$(\rho_{YX_3})^2$	K
	Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_1	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_1})(\rho_{YX_1})$	L
	Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_2	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_2})(\rho_{YX_2})$	M
	Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_4	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_4})(\rho_{YX_4})$	N
	Total pengaruh X_3 terhadap Y	K+L+M+N	O
4	Budaya Organisasi (X4)		
	Pengaruh Langsung $X_4 \rightarrow Y$	$(\rho_{YX_4})^2$	P
	Pengaruh tidak langsung X_4 melalui X_1	$(\rho_{YX_4})(r_{X_4X_1})(\rho_{YX_1})$	Q
	Pengaruh tidak langsung X_4 melalui X_2	$(\rho_{YX_4})(r_{X_4X_2})(\rho_{YX_2})$	R
	Pengaruh tidak langsung X_4 melalui X_3	$(\rho_{YX_4})(r_{X_4X_3})(\rho_{YX_3})$	S
	Total pengaruh X_4 terhadap Y	P+Q+R+S	T
	Total pengaruh $X_1 X_2 X_3 X_4$ terhadap Y	E+J+O+T	U
	Faktor Residu	1-Z	

3.2.6.4 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Secara statistik, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan (*parameter*) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2018: 221). Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji f, uji t, dan uji R^2 . Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional, penetapan tingkat signifikan, uji signifikan, kriteria dan penarikan kesimpulan.

3.2.6.5 Penetapan Hipotesis Operasional

Pada penetapan hipotesis, hipotesis yang akan diuji dimaksudkan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka uji hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara Parsial maka hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_{o1}, \rho YX_1 = 0$: Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{a1}, \rho YX_1 \neq 0$: Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{o2}, \rho YX_2 = 0$: Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{a2}, \rho YX_2 \neq 0$: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{o3}, \rho YX_3 = 0$: Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{a3}, \rho_{YX_3} \neq 0$: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{o4}, \rho_{YX_4} = 0$: Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_{a4}, \rho_{YX_4} \neq 0$: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh secara simultan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_o: \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = \rho_{YX_4} = 0$: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a: \rho_{YX_1} \neq \rho_{YX_2} \neq \rho_{YX_3} \neq \rho_{YX_4} \neq 0$: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2.6.5.1 Penetapan Tingkat Kepercayaan

Tarap signifikan (α) ditetapkan sebesar 5 % ini berarti kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas atau tingkat kepercayaan 95% dengan toleransi kemelesetan 5 %.

3.2.6.5.2 Uji Tingkat Signifikansi

1. Secara Parsial menggunakan uji t

Uji t adalah alat statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel. Ini adalah uji yang sering digunakan ketika sampelnya relatif kecil (biasanya kurang dari 30) dan ketika variasi populasi tidak diketahui. Uji t menghasilkan nilai t-statistik, yang kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pada distribusi t untuk menentukan apakah perbedaan antara kedua rata-rata tersebut signifikan secara statistik atau hanya hasil dari variasi acak.

2. Secara Simultan menggunakan uji F

Uji F, juga dikenal sebagai Analisis Varians (ANOVA), adalah alat statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan signifikan antara tiga atau lebih rata-rata sampel. ANOVA membandingkan variabilitas antara kelompok dengan variabilitas dalam kelompok dan menentukan apakah perbedaan antara kelompok-kelompok tersebut signifikan secara statistik. Uji F menghasilkan nilai F-statistik, yang kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pada distribusi F untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara setidaknya satu pasang rata-rata sampel.

3.2.6.5.3 Penetapan Kaidah Keputusan

1. Secara Parsial

Untuk kaidah keputusan digunakan kriteria keputusan sebagai berikut :

H_0 diterima dan H_a ditolak , jika $-t_{\frac{1}{2}\alpha} \leq t \leq t_{\frac{1}{2}\alpha}$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$)

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t < -t_{\frac{1}{2}\alpha}$ atau $t > t_{\frac{1}{2}\alpha}$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

2. Secara Simultan

Jika $F_{hitung} \geq (\alpha = 0,05)$, maka H_o diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} < (\alpha = 0,05)$, maka H_o ditolak dan H_a diterima

3.2.6.5.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, akan dilakukan analisis secara kuantitatif dan hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan, apakah hipotesis yang telah ditetapkan itu diterima atau ditolak.